



CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 1029

26 DE JULIO DE 2017

“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ACCION PARA EL PROGRAMA INGENIERIA AMBIENTAL DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC”

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCION 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Y

CONSIDERANDO QUE:

1. Los Estatutos de la Corporación Universidad de la Costa CUC, ratificados mediante Resolución No. 3235 de marzo 28 de 2012 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, contempla en su artículo 28 literal c, entre sus funciones “Evaluar el desarrollo académico, administrativo y financiero de la institución”.
2. El Proyecto Educativo Institucional contempla en sus políticas las de autoevaluación y autorregulación, las cuales están principalmente encaminadas a la generación de una cultura del mejoramiento continua en procura de la alta calidad.
3. El Modelo de autoevaluación institucional contempla entre sus estrategias, el desarrollo de procesos de autoevaluación bianuales.
4. Como consecuencia de lo anterior y de los procesos de acreditación del programa de Ingeniería Ambiental, desde agosto de 2016 hasta junio del 2017 realizó procesos de autoevaluación.
5. Producto del proceso de autoevaluación y del análisis del estado del Programa Académico, el Comité Curricular construyó el plan de acción del programa, con la finalidad de consolidar las fortalezas y fortalecer las mejoras evidenciadas en el proceso.

6. El plan de acción fue remitido a Consejo Académico, quien estudio su viabilidad y previo concepto favorable, lo remitió a estudio del Consejo Directivo.

ACUERDA:

Artículo Primero: Aprobar el Plan de Acción para el programa de Ingeniería de Ambiental de la Corporación Universidad de la Costa CUC, el cual es el siguiente:

UNIVERSIDAD DE LA COSTA INGENIERIA AMBIENTAL PLAN DE ACCION

FACTOR 1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL Y PROGRAMA

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

ELEMENTOS DE MEDICIÓN

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Saber Pro	151.2	153.0	154.0	156.6
Empleabilidad	80.6%	79.1%	79.1%	79.1%

ANÁLISIS INTERNO 1.1

Fortaleza

- La CUC y el Programa de Ingeniería Ambiental cuentan con una visión y misión definida y articulada entre si, se evidencian en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en el Proyecto Educativo del Programa (PEP); así como con un modelo pedagógico desarrollista.

- Los profesores conocen los componentes que rigen el PEI y el PEP referidos a la docencia, la investigación, la extensión y la internacionalización, así como también el modelo pedagógico.

Debilidad

- Estudiantes manifiestan poco conocimiento, de la misión y visión Institucional y del Programa, así como el modelo pedagógico.

Estrategia 1.1.1

Apropiar a la comunidad académica del Programa (profesores y estudiante) la misión, visión institucional y del Programa, y del modelo pedagógico que promueve la Universidad, mediante la socialización a través de diferentes escenarios físicos y tecnológicos (redes sociales, plataformas virtuales y página web) al servicio de toda la comunidad académica del Programa.

Acciones

1. Crear redes sociales del programa y compartir a través de ellas la misión y visión del Programa y la Institucional e información clave del PEP y PEI, el modelo pedagógico desarrollista.
2. Elaborar material promocional del programa que contenga la misión y visión para entregarlo a los estudiantes en las inducciones e inicio de semestre.
3. Involucrar a los profesores para que desde su quehacer docente en el aula de clases genere conciencia en el estudiante del rol activo que debe ejercer en su proceso de aprendizaje.
4. Identificar asignaturas propias del Programa en la que se realice la difusión de los aspectos teleológicos, como por ejemplo: Introducción a la Ingeniería Ambiental (1er sem.), Electiva de Ecología (2do sem.), Electiva de Microbiología (3er sem.), Tecnologías Ambientales, (4to sem.), Química Ambiental (5to sem.), Gestión Ambiental (6to sem.), Electiva de Ingeniería Aplicada (7mo sem.), Electivas de Profundización I y II (8vo sem.), Electivas de Profundización III y IV (9no sem.) y Prácticas Empresariales (10mo sem.).
5. Concretar estrategias didácticas que aumenten el desarrollo autónomo de los estudiantes.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 1.2

Fortaleza

- Impacto positivo por parte de empleadores y graduados del programa sobre la pertinencia del perfil ocupacional en correspondencia con el perfil profesional

Debilidad

- Medición del impacto de los proyectos que se desarrollan desde el Programa.

Estrategia 1.2.1

Fortalecer mediante la medición y el análisis de las necesidades y requerimientos del entorno en función a las tendencias y líneas de desarrollo (local, regional y nacional e internacional) y los proyectos que se llevan a cabo, el impacto positivo sobre la pertinencia del perfil ocupacional en correspondencia con el perfil profesional del Programa.

Acciones

1. Revisar los estudios institucionales de impacto laboral y de graduados.
2. Articular los resultados en estudios (proyectos de investigación) propios del programa, reforzando el impacto social y la proyección del mismo.
3. Establecer indicadores de impacto, de competencias y de logros y usarlos en los proyectos de investigación, para la valoración del plan de estudio y actualización de planes de asignaturas del Programa.
4. Establecer mecanismos de medición del impacto de los proyectos de extensión que se desarrollan desde el Programa, estableciendo indicadores de impacto.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 1.3

Fortaleza

- El Programa se mantiene vigente a través de la actualización periódica del estudio de tendencias demostrando la relevancia académica y pertinencia social del mismo.

Estrategia 1.3.1

Elaborar bianual de estudios de contexto y tendencia

Acciones

1. Analizar el estado del arte sobre métodos de enseñanza del Programa
2. Revisar los perfiles ocupacionales y laborales de la disciplina en el ámbito nacional e internacional.
3. Revisar referentes nacionales e internacionales relacionados con las tendencias de la disciplina y ámbitos de investigación en los cuales se encuentra trabajando el Programa.
4. Identificar las necesidades del contexto con referentes nacionales e internacionales.
5. Analizar la prueba Saber Pro para incorporar en el currículo novedades referentes a competencias genéricas y análisis de los módulos específicos.
6. Aplicar las recomendaciones de la capacitación "Saber Pro" en la práctica docente, para fomentar el desarrollo de competencias de los estudiantes.
7. Analizar los resultados del estudio de impacto laboral para la retroalimentación del currículo.

8. Atender de manera oportuna el rezago y obsolescencia tecnológica de los equipos del Programa, para mantenerlos actualizados y al servicio de las actividades académicas.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto:

\$ 29.363.241

FACTOR 2. ESTUDIANTES

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Índice de deserción por periodo	7,01%* (2016-1) 6,89% ** (2016-2)	Mantener el valor igual o por debajo de 7,01%	Mantener el valor igual o por debajo del 7,01%	Mantener el valor igual o por debajo del 7,01%
Índice de deserción por cohorte	17,73% (2015-2)***	Mantener el valor igual o por debajo del 15,73%	Mantener el valor igual o por debajo del 13,73%	Mantener el valor igual o por debajo del 11,73%

* 12,28% media nacional

** Valor no establecido por SPADIES

*** No se presenta información más actualizada en SPADIES

ANÁLISIS INTERNO 2.1

Fortaleza

- Institucionalmente existen los mecanismos idóneos para la selección e ingreso de estudiantes al programa.
- Participación del profesor líder de bienestar estudiantil en las entrevistas de selección e ingreso al programa

Estrategia 2.1.1

Fortalecer el proceso de entrevistas a los aspirantes al Programa.

Acciones

1. Capacitar al profesor líder de bienestar estudiantil con la información necesaria del Programa para el proceso de entrevista.
2. Revisar con el Comité Curricular los perfiles de ingreso al Programa establecidos en el PEP y determinar los requerimientos necesarios de ingreso a ser tomados en cuenta en la entrevista.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 2.2

Fortaleza

- Existen políticas institucionales para definir el número de estudiantes que se admiten al Programa con base al cuerpo docente, los recursos físicos y apoyo académico.

Debilidad

- No hay suficientes espacios de estudio y de recreación.

Estrategia 2.2.1

Revisar y actualizar el plan de desarrollo de los laboratorios del Programa y hacer los ajustes a los requerimientos del nuevo edificio de laboratorios.

Acciones

1. Analizar periódicamente las estadísticas del Programa en referencia a estudiantes que se admiten, el número de profesores de planta, los recursos físicos, tecnológicos y el apoyo académico.
2. Establecer un plan de mejora de las capacidades instaladas y con las que cuenta el Programa y optimizar los mismos para el uso eficiente de los espacios.
3. Elaborar un informe y socializarlo con las dependencias involucradas en el proceso de admisión para tomar las medidas y ajustes necesarios antes de cada inicio de semestre.
4. Solicitar el mantenimiento preventivo de los recursos de laboratorio y los tecnológico, así como la adquisición de insumos, equipos, material académico y tecnológico que brindan apoyo al proceso de formación del estudiante.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos , Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 2.3

Fortaleza

- Se promueve la formación integral a través de las estrategias pedagógicas (salidas de campo, visitas empresariales y proyectos de aula) incluidas en los planes de asignatura y con las actividades que se desarrollan desde Bienestar Estudiantil de refuerzo y complementarias.

Debilidad

- Poca participación de los estudiantes en las actividades de formación integral desarrolladas desde Bienestar Estudiantil.

Estrategia 2.3.1

Velar por el cumplimiento, promoción seguimiento de las actividades orientadas a la formación integral promovidas desde Bienestar estudiantil y el aula de clases (salidas de campo, visitas empresariales y proyectos de aula) incluidas en los planes de asignatura.

Acciones

1. Crear espacios de divulgación directa a los estudiantes del Programa las actividades de formación integral y servicios que se ofrecen desde Bienestar Estudiantil (videos en you tube que se ubiquen en la página web y se transitan por las redes sociales del Programa, visita a los salones de clases para entregar material con la información).
2. Solicitar al Líder de Bienestar el reporte de asistencia de los estudiantes que participen en las actividades, con el fin de analizar las estadísticas para definir si las estrategias que se están implementando corresponden a las necesidades del Programa y trabajarlo con el líder de Bienestar Estudiantil para establecer un plan de mejoramiento.
3. Hacer seguimiento a través de los coordinadores de áreas, la ejecución de las estrategias pedagógicas orientadas a promover la formación integral.

4. Solicitar las evidencias de cumplimiento de las estrategias de formación integral.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 2.4

Fortaleza

- Se desarrollan jornadas de actualización académicas, foros, conferencias internacionales articuladas con posgrado.

Estrategia 2.4.1

Gestionar el desarrollo de las jornadas de actualización académicas, foros, conferencias internacionales.

Acciones

1. Organizar jornadas y demás actividades académicas acorde con las necesidades del Programa (atractivas a los intereses de los estudiantes).
2. Establecer un cronograma de jornadas semestral conjuntamente con los coordinadores de especializaciones y maestrías.
3. Promocionar las jornadas por medio de tecnológicos (web, NotiCUC, redes sociales) y medios de comunicación convencionales (radio, prensa tv regional) para fomentar la participación de los estudiantes en las jornadas.
4. Diseñar un boletín informativo virtual sobre las actividades del Programa que le proporcione información a la comunidad académica sobre el mismo y su área de influencia y la participación de los sectores externos (empresas y comunidades).

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 2.5

Fortaleza

- Conocimiento por parte de los estudiantes sobre la existencia del Reglamento Estudiantil y la participación de ellos en los órganos de dirección

Debilidad

- Poca apropiación de las normativas que reglamentan las actividades académicas lo que evidencia la baja participación de los estudiantes en el cumplimiento de sus deberes y la exigencia de sus derechos.

Estrategia 2.5.1

Promover el conocimiento y apropiación del Reglamento Estudiantil.

Acciones

1. Elaborar spots publicitarios con información relevante del Reglamento Estudiantil para ser divulgado por medio de redes sociales, web del programa.
2. Elaborar banner y pancartas para ubicar en las instalaciones de la Universidad específicamente en los espacios físicos del programa (laboratorios, salones, Facultad) con artículos relevantes del Reglamento Estudiantil.
3. Dar a conocer a los estudiantes a través de los profesores al servicio del Programa, el Reglamento Estudiantil y los mecanismos de participación de los órganos de dirección.
4. Divulgar mediante redes sociales del Programa la información referente al Reglamento Estudiantil y los mecanismos de participación en los órganos de dirección.



Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

FACTOR 3. PROFESORES

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Profesores con maestría	45%	45%	50%	55%
Profesores con doctorado	40%	40%	40%	40%
Profesores de planta	22	22	22	25
Saber pro	151	152	153	154
Desempeño Laboral.	65% nivel de desempeño satisfactorio y en alto grado	70% nivel de desempeño satisfactorio y en alto grado	75% nivel de desempeño satisfactorio y en alto grado	80% nivel de desempeño satisfactorio y en alto grado

ANÁLISIS INTERNO 3.1

Fortaleza



- Desarrollo integral de los profesores al servicio del Programa mediante el acompañamiento que se hace desde el CED y demás servicios que se prestan desde Bienestar Laboral.

Estrategia 3.1.1

Fomentar la participación de los profesores del Programa en las actividades y capacitaciones que se desarrollan desde el CED y los procesos que se llevan a cabo desde Bienestar Laboral.

Acciones

1. Propiciar espacios de comunicación e información de las actividades y procesos que se llevan a cabo desde el CED y Bienestar Laboral para los Profesores.
2. Organizar una reunión semestral con Bienestar Laboral y los Profesores.
3. Divulgar mediante las redes sociales del Programa las actividades y propuestas de Bienestar Laboral.
4. Consolidar propuesta de formación y servicios desde el CED y Bienestar Laboral según necesidades propias del Programa.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 3.2

Fortaleza

- Conocimiento del Estatuto de Profesores, están de acuerdo con este.

Debilidad

- Poca participación en los órganos de dirección.

Estrategia 3.2.1

Apropiar el conocimiento que se tiene sobre el Estatuto Profesorial para promover el desarrollo del profesor al servicio del Programa y su ascenso y participación en órganos de dirección.

Acciones

1. Crear espacios en las reuniones del Departamento para socializar y retroalimentar a los profesores al servicio del Programa el estatuto profesoral.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 3.3

Fortaleza

- La Universidad brinda capacitaciones programadas en los periodos intersemestrales para fortalecer las competencias docentes, investigativas, de extensión y personales de los profesores al servicio del Programa y los Cursos de Docencia Inicial.
- Acompañamiento por parte de un líder pedagógico a profesores nuevos adscritos al programa y a los antiguos que lo requieran, según su desempeño.

Estrategia 3.3.1

Fortalecer la labor pedagógica de los profesores adscritos al programa.

Acciones

1. Solicitar la socialización del informe de los líderes pedagógicos ante el comité curricular del programa, en relación al proceso de acompañamiento



de profesores nuevos y antiguos con bajo desempeño evidenciado a partir de la evaluación de los estudiantes.

2. Solicitar el acompañamiento del líder pedagógico en el proceso de capacitación de temas pedagógicos a profesores del programa.
3. Identificar las necesidades de capacitación de los profesores que prestan servicio al programa (encuestas).
4. Establecer convenios para capacitaciones con entes externos.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 3.4

Debilidad

- Material de apoyo poco creativo según las necesidades del programa y las asignaturas.

Estrategia 3.4.1

Impulsar la mejora del material de apoyo acorde con las necesidades del Programa y que sea creativo según las nuevas tendencias.

Acciones

1. Generar cursos y capacitaciones para mejorar la calidad del material que utilizan los profesores en el dictado de sus asignaturas.
2. Revisar y evaluar el material usado en las asignaturas con ayuda del Líder Pedagógico.
3. Fomentar el uso de las TICs.
4. Desarrollar APP de asignaturas que permitan la interrelación del proceso de enseñanza aprendizaje con herramientas innovadoras y en tendencia.



5. Solicitar a los profesores la generación de productos (OVAS, cartillas, software, libros) como material de apoyo a la labor docente.
6. Incorporar el material bibliográfico desarrollado por los profesores en las actividades de formación

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 3.5

Fortaleza

- Existen políticas y acuerdos sobre remuneración y estímulos a los profesores, tanto para becas de estudio y cualificación docente, como a la generación y gestión de productos de investigación.

Debilidad

- Baja participación de los profesores al servicio del Programa en las convocatorias de promoción y ascenso.

Estrategia 3.5.1

Elevar el conocimiento sobre las políticas y acuerdos de remuneración, estímulos a los profesores y ascenso escalafonario.

Acciones

1. Desarrollar campañas de divulgación entre los profesores al servicio del Programa sobre las políticas de remuneración y estímulos por sus méritos académicos, de investigación y de gestión.
2. Enviar periódicamente información referente a las políticas de estímulos y remuneración vía correo institucional y convocatorias de ascenso.
3. Informar a los profesores mediante el Comité Curricular los acuerdos sobre estímulos y remuneración.
4. Crear espacios en las reuniones del Departamento para socializar y retroalimentar con los profesores al servicio del programa los acuerdos sobre estímulos y remuneración y requisitos para el ascenso en el escalafón docente.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 3.6**Fortaleza**

- Existe un proceso de evaluación al profesor de 360° (autoevaluación, coevaluación, por estudiantes y por jefe directo), que reconoce el desempeño del profesor.

Estrategia 3.6.1

Establecer aportes y mejoras desde el proceso de evaluación de desempeño de los profesores adscritos al Programa y su quehacer académico.

Acciones

1. Programar reunión con profesores semestralmente para revisar el proceso de evaluación y retroalimentando la evaluación de cada semestre.
2. Revisar los criterios que se emplean para la evaluación de desempeño con los profesores.
3. Establecer mecanismos de mejora al Programa basado en los resultados y los criterios de evaluación del desempeño docente.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

\$ 91.229.800



Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Saber pro	151.2	153.0	154.0	156.6

ANÁLISIS INTERNO 4.1

Fortaleza

- Asignaturas dentro del plan de estudio que se orientan la integralidad del currículo (formación ética, filosófica, técnica y social).

Estrategia 4.1.1

Reforzar la integralidad del currículo con la promoción desde las asignaturas la formación holística y las competencias ciudadanas, así como cursos completantarios.

Acciones

1. Revisar y actualizar los planes de asignaturas donde se evidencia la promoción de las competencias ciudadanas.
2. Discutir en el Comité Curricular la creación de electivas y otros cursos complementarios para reforzar las competencias ciudadanas.
3. Promover desde Bienestar los cursos complementarios en las áreas de las competencias ciudadanas.

**Responsable**

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 4.1.2

Implementar estrategias que permitan promover el uso de un segundo idioma (inglés) para el fortalecimiento de las competencias de los estudiantes en el idioma inglés.

Acciones

- 1.- Promover actividades en las aulas de clase con el uso del idioma inglés y que formen parte del plan de asignatura, por ejemplo: lectura en de artículos en inglés, elaboración de ensayos en inglés, interpretación de textos y estudio de casos en inglés.
- 2.- Incorporar en los planes de asignatura estrategias de evaluación y contenidos en inglés.
- 3.- Preparar y ofertar asignaturas en inglés.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.2

Fortaleza

- Planes de asignaturas elaborados bajo las competencias genéricas y específicas según el perfil del programa y actualizados periódicamente en consonancia con las áreas disciplinares, profesional y pedagógico con la participación activa de los profesores.
- Homologaciones de estudios de asignaturas para estudiantes en movilidad entrante y traslados de otras universidades nacionales e internacionales.

Estrategia 4.2.1

Hacer seguimiento periódico a las actualizaciones de los planes de asignaturas y ajustarlos de ser necesario, según las competencias que se deben fortalecer en los estudiantes (genéricas y específicas).

Acciones

1. Revisar los planes de asignaturas conjuntamente con los coordinadores de áreas y los profesores de las asignaturas.
2. Hacer las actualizaciones necesarias en los planes de asignaturas bajo los lineamientos de la formación por competencias reforzando las estrategias de evaluación encaminadas a fortalecer las competencias genéricas.
3. Operacionalizar la estrategia institucional de fortalecimiento de las competencias genéricas (Saber Pro), liderada por la Vicerrectoría Académica.

4. Elaborar reportes periódicos de las actualizaciones y mejoras en los planes de asignatura conjuntamente con el líder pedagógico y el cumplimiento de la estrategia institucional de fortalecimiento de las competencias genéricas (Saber Pro).
5. Socializar ante el Comité Curricular los reportes de las actualizaciones y los resultados de las Saber Pro.
6. Revisar los requerimientos de aprobación de las homologaciones, estudiantes que vienen de intercambio a cursar un semestre y de traslado de otras IES nacional e internacional.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.3

Fortaleza

- Interdisciplinaridad, grupos de clases con estudiantes de otros programas, proyectos de investigación y extensión interdisciplinarios.

Estrategia 4.3.1

Coordinar con la dirección de los programas que ofrecen asignaturas compartidas, medidas para enriquecer la interdisciplinaridad manteniendo el enfoque propio de cada programa.

Acciones

1. Revisar el contenido de las asignaturas que se ofertan desde otros programas.
2. Socializar con los profesores y coordinadores de áreas el contenido de las asignaturas compartidas, para establecer las acciones que permitan fortalecer la interdisciplinariedad en enfoque ambiental.
3. Actualizar los contenidos y estrategias de evaluación en coordinación con los directores de los otros programas.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.4

Fortaleza

- Método desarrollista que estimula a los estudiantes a que desarrollen sus capacidades para generar propuestas que permitan mejorar el entorno.

Estrategia 4.4.1

Fomentar la implementación de estrategias pedagógicas que desarrollen la aplicación del modelo pedagógico y la creatividad de los estudiantes.

Acciones

1. Socializar el modelo pedagógico con los profesores.
2. Solicitar al CED capacitaciones a los profesores sobre el modelo pedagógico y su aplicabilidad en los planes de asignaturas.
3. Determinar medidas de aplicación de estrategias pedagógicas que fomente la aplicabilidad del modelo desarrollista en las asignaturas.
4. Hacer seguimiento conjuntamente con el líder pedagógico sobre la aplicabilidad y pertinencia del modelo en los planes de asignaturas.
5. Fomentar la participación en las convocatorias de buenas prácticas docentes con estrategias innovadoras.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.5

Fortaleza

- Resultados globales del Programa en la Saber Pro por encima de la media nacional, durante los últimos dos años (2015 y 2016).

Debilidad

- Promedio del Programa en comunicación escrita por debajo de la media nacional (148).

Estrategia 4.5.1

Fortalecer las competencias genéricas y específicas en los estudiantes que permitan incrementar los resultados en las Saber Pro.

Acciones

1. Hacer seguimiento sobre el cumplimiento de las estrategias que se indican en los planes de asignaturas que van encaminadas a fomentar en los estudiantes sus competencias tanto genéricas como específicas.
2. Definir estrategias con los coordinadores de áreas y los profesores para desarrollar la competencia de Comunicación Escrita en el Programa.
3. Hacer seguimiento de la implementación de las estrategias definidas para desarrollar las competencias de Comunicación Escrita y Ciudadanas.
4. Hacer seguimiento a la aplicación de los simulacros de las Pruebas Saber Pro.
5. Analizar los resultados de los simulacros y tomar las medidas necesarias para mejorar o mantener los mismos en todas las competencias evaluadas (Razonamiento Cuantitativo, Lectura Crítica, Inglés, Ciudadana, y Comunicación Escrita)

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 4.5.2

Implementar un proceso de formación y acompañamiento profesoral para la apropiación de competencias genéricas y aplicación en su práctica pedagógica, mediante el programa institucional "saber te lleva lejos".

Acciones

1. Capacitar a profesores en las competencias de lectura crítica, razonamiento cuantitativo, competencias ciudadanas, escritura e inglés.
2. Realizar un documento que articule las competencias genéricas a los perfiles de egreso. (visibilizar la importancia de las competencias genéricas en el desempeño profesional).
3. Definir estrategias didácticas y evaluativas para el desarrollo de las competencias de lectura crítica, escritura, inglés, razonamiento cuantitativo y competencias ciudadanas.
4. Transversalizar las competencias genéricas en los planes de asignaturas, de modo que se evidencien: los indicadores de desempeño, estrategias didácticas y evaluativas, que fomenten su desarrollo.
5. Implementar mesas de trabajo semanales, por departamentos, para la verificación de cumplimiento de compromisos de los procesos de capacitación.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 4.5.3



Hacer seguimiento a la puesta en práctica y sostenibilidad del programa "saber te lleva lejos" en el programa académico.

Acciones

1. Realizar observaciones en aula de clases de los profesores que hacen parte del proyecto.
2. Identificar buenas prácticas de profesores en la implementación de competencias genéricas en los estudiantes.
3. Revisar con los coordinadores de áreas el cumplimiento de lo declarado en los planes de asignaturas por los profesores.
4. Realizar mesas de trabajo mensual con el comité curricular para validar la implementación del proceso y proyectar mejoras.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.6

Fortaleza

- Salidas de campo, proyectos aula, semilleros de investigación como mecanismos de interacción y formación integral del estudiante.

Debilidad

- Desconocimiento en los procesos para la conformación y desarrollo de semilleros de investigación.

Estrategia 4.6.1

Robustecer el programa de Semilleros de Investigación del Programa mediante la divulgación, estableciendo procedimientos para su conformación y vinculación.

Acciones

1. Revisar los procedimientos con el líder de investigación para conformar y vincular estudiantes a los Semilleros de Investigación del Programa.
2. Revisar los semilleros existentes y verificar los trabajos que están llevando a cabo.
3. Dinamizar con los profesores la promoción y conformación de nuevos semilleros y vinculación de estudiantes a estos.
4. Divulgar la información sobre el proceso de vinculación de estudiantes a los semilleros a través de las redes sociales del programa y por medio de los profesores.
5. Coordinar una jornada de presentación de los semilleros y los resultados de los trabajos desarrollados ante la comunidad del Programa.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.7

Fortaleza

- Nuevos recursos informáticos y de comunicación adecuados a las necesidades del Programa.

Debilidades

- Licencias específicas para algunas asignaturas y proyectos de investigación y extensión

Estrategia 4.7.1

Promover el uso eficiente de los recursos informáticos y de comunicación (tecnológicos) del Programa y adecuarlos a las necesidades en docencia, investigación y extensión.

Acciones

1. Verificar las necesidades de recursos tecnológicos semestralmente para garantizar contar con ellos.
2. Elaborar un informe sobre el estado, uso y disposición de los recursos tecnológicos disponibles del Programa.
3. Solicitar el mantenimiento preventivo o adquisición de recursos tecnológicos (licencias) según las necesidades de docencia, investigación y extensión del Programa.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.8

Debilidad

- Se cuentan con equipos en áreas específicas para la docencia, pero se requieren para la investigación.

Estrategia 4.8.1

Actualizar el plan de desarrollo de los Laboratorio del Programa, adecuado a las necesidades de docencia, investigación y extensión y las mejoras en infraestructura de laboratorios que viene implementando la Universidad.

Acciones

1. Revisar el plan de desarrollo de los laboratorios del Programa conjuntamente con los profesores y líderes de áreas.

2. Identificar las necesidades según las condiciones actuales y futuras.
3. Identificar las instituciones (públicas y privadas) que cuenten con recursos de laboratorios y con las que se pueda establecer algún convenio en investigación y extensión.
4. Definir los parámetros y condiciones de los convenios.
5. Gestionar los con el apoyo de la Vicerrectoría de Extensión y/o PMO.
6. Operacionalizar el o los convenios, haciendo seguimiento y evaluación del mismo.
7. Elaborar el documento de actualización del plan de desarrollo de los laboratorios del Programa incluyendo la operativización de convenios que permitan su fortalecimiento.
8. Socializar ante las instancias correspondiente.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.9

Fortaleza

- Bases de datos de recursos bibliográficos actualizados para consulta.

Debilidad

- Uso muy poco de las bases de datos de consulta que ofrece la Universidad por parte de los Profesores y estudiantes.

Estrategia 4.9.1

Fortalecer el uso de las bases de datos de recursos bibliográficos.

Acciones

1. Divulgar las bases de datos de recursos bibliográficos para consultas con los profesores y estudiantes del Programa.
2. Fomentar el uso y consulta de estas bases a través de los profesores que prestan servicio del programa.
3. Programar capacitaciones para el uso y consulta de las bases de datos especializadas para los profesores y estudiantes.
4. Hacer seguimiento mensual del uso de los recursos bibliográficos.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Indicador	Línea Base	Meta		
		2017	2018	2019
Ingresos generados por proyectos de extensión, consultoría y cursos de educación continuada	\$ 793.346.364*	2%	5%	10%
Beneficiarios directos e indirectos de los proyectos de extensión y consultoría	10 productos de Apropiación Social, Generación de Nuevo Conocimiento, Desarrollo	10% del año anterior	10% del año anterior	10% del año anterior



C O R P O R A C I Ó N
UNIVERSIDAD
DE LA COSTA
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I Ó N

	Tecnológico e Innovación y Formación de Recurso Humano para CTI			
--	--	--	--	--

* proyectos de extensión, consultoría GESSA

ANÁLISIS INTERNO 4.10

Fortaleza

- Alianzas estratégicas con el sector productivo (privado) y entes públicos mediante convenios para la ejecución de proyectos y prácticas profesionales.
- Existe el modelo de extensión alineado al Plan de Desarrollo que busca dar respuesta a las necesidades de innovación, extensión y proyección social a nivel institucional.

Debilidad

- Baja fuente de ingresos provenientes del sector externo.

Estrategia 4.10.1

Fortalecer las alianzas con el sector productivo de la región y el país

Acciones

1. Establecer convenios con empresas y entes públicos.
2. Dinamizar los convenios mediante la elaboración y ejecución de proyectos, así como consultorías que involucre a profesores y estudiantes (modalidad de prácticas profesionales), educación continuada, gestión del conocimiento, transferencia tecnológica, entre otros.
3. Hacer seguimiento a la ejecución de los convenios.
4. Elaborar reportes sobre la ejecución de convenios y evidencias.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 4.10.2

Generar mecanismos de ingresos externos del sector público o privado mediante consultorías y prestación de servicios ambientales.

Acciones

1. Elaborar un portafolio de servicios ambientales del Programa que permita la contratación de consultorías bajo los lineamientos de la PMO.
2. Identificar convocatorias nacionales e internacionales que aporten con financiamiento al Programa.
3. Gestionar y operacionalizar contratos con empresas para la prestación de servicios ambientales del Programa.

ANÁLISIS INTERNO 4.11

Fortaleza

- Se cuenta con mecanismos de estímulos a los profesores por su quehacer en investigación, docencia y extensión y el Sistema DIEX y políticas definidas en investigación y extensión.

Estrategia 4.11.1

Desarrollar proyectos de investigación y extensión articulados.

Acciones

1. Propiciar con el líder de investigación proyectos de investigación (INDEX) holísticos, donde participen de forma conjunta profesores que resalten los procesos de investigación y profesores que desarrollen la extensión, de manera coordinada en un mismo proyecto.
2. Divulgar las políticas de Extensión e Investigación en reuniones de Departamento y Comités Curricular.
3. Generar espacios de encuentro entre los profesores investigadores, empresas y organizaciones (públicas y privadas), comunidades, para desarrollar proyectos y consultorías en conjunto.



4. Consolidar los proyectos y consultorías por medio de la PMO.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 4.12**Fortaleza**

- Proyectos de educación ambiental fortaleciendo la interacción con el entorno (colegios, comunidad, empresas)

Estrategia 4.12.1

Fortalecer las actividades de cooperación en materia de educación ambiental que se están desarrollando con colegios, comunidades y empresas.

Acciones

1. Fomentar la participación de estudiantes y profesores en los programas de educación ambiental.
2. Desarrollar nuevos convenios con otras instituciones.
3. Hacer seguimiento del programa de Educación Ambiental.
4. Elaborar informe semestral sobre las actividades que se realizan.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

\$ 3.167.137.101

FACTOR 5. VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Movilidad de profesores	20	10% del año anterior	10% del año anterior	10% del año anterior
Movilidad de estudiantes	12	10% del año anterior	10% del año anterior	10% del año anterior
Citaciones	2710	10% del año anterior	12% del año anterior	15% del año anterior

ANÁLISIS INTERNO 5.1

Fortaleza

- Se cuenta en el Programa con convenios con otras universidades e instituciones nacionales e internacionales para movilidad de profesores y estudiantes.

Debilidad

- Convenios existentes que no se han operativizado.

Estrategia 5.1.1

Coordinar la operativización de los convenios existentes con las IES nacionales e internacionales.

Acciones

1. Revisar los convenios existentes con IES nacionales e Internacionales e identificar cuales tributan al Programa.
2. Dinamizar los convenios específicos existentes y promover la movilidad.
3. Divulgar por medios de difusión masiva (redes sociales, correos electrónicos, entre otros) para promocionar convocatorias de movilidad nacional e internacional vigentes.
4. Solicitar la habilitación de un espacio en la página web institucional para divulgar las convocatorias de movilidad nacional e internacional vigentes.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 5.2

Debilidad

- No se tienen convenios de doble titulación IES QSL

Estrategia 5.2.1

Gestionar convenios para doble titulación con IES Internacionales de reconocido prestigio.

Acciones

- 1.- Revisar programas académicos de IES internacionales afines a la disciplina, para gestionar convenios y estudios de doble titulación.
- 2.- Contactar a las IES para definir propuestas de doble titulación.

3.- Desarrollar los trámites y cumplir con los requerimientos pertinentes para establecer los convenios y materializarlos.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 5.3

Debilidad

- Disminución de la movilidad estudiantil a nivel nacional e internacional.

Estrategia 5.3.1

Generar estrategias para incrementar la participación en movilidades.

Acciones

1. Divulgar por medios de difusión masiva (redes sociales, correos electrónicos, entre otros) para promocionar convocatorias de movilidad nacional e internacional vigentes.
2. Promocionar el Programa a las IES nacionales e internacionales enviando publicidad, invitaciones a eventos, intercambio de correo con pares y otros medios digitales de comunicación.
3. Realizar videos de experiencia de estudiantes que han realizado movilidad para motivarlos en la participación de convocatorias.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 5.4

Fortaleza

- Participación de profesores y estudiantes en actividades académica nacionales e internacionales como eventos, foros, ponencias, congresos, entre otras.

Estrategia 5.4.1

Incrementar la participación de estudiantes y profesores del Programa en actividades académicas nacionales e internacionales

Acciones

1. Divulgar las actividades académicas por medio de difusión masiva (redes sociales, correos electrónicos, entre otros)
2. Promocionar mediante la web del Departamento y la del Programar las convocatorias de movilidad nacional e internacional vigentes.
3. Elaborar informes con los resultados de la participación de profesores y estudiantes en actividades de cooperación académica.
4. Divulgar el informe de participación en eventos por medio del boletín virtual.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 5.5

Fortaleza

- Vinculación con redes académicas nacionales e internacionales que fomentan proyectos de Investigación con universidades y entes públicos de la región.

Estrategia 5.5.1

Fortalecer los vínculos con las con redes académicas nacionales e internacionales para incrementar la participación de profesores en convocatorias de investigación y extensión que se desarrollen en colaboración con otras IES nacionales e internacionales y entes públicos.

Acciones

1. Promocionar convocatorias externas con los profesores del Programa.
2. Incluir dentro de los planes de trabajo de los profesores la radicación en convocatorias externas con la participación de otras IES nacionales e internacionales y entes públicos.
3. Gestionar la vinculación de los profesores y estudiantes a las redes académicas de investigación y extensión.
4. Hacer seguimiento de los procesos de radicación y ejecución de las convocatorias.
5. Elaborar reportes periódicos (1 semestral) de la participación de profesores en convocatorias externas con la participación de otras IES nacionales e internacionales y entes públicos.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

\$ 62.101.188

FACTOR 6. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL

Objetivo Plan de desarrollo

Incrementar las capacidades científicas para la generación de productos de nuevo conocimiento y desarrollo tecnológico.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Categoría de Grupos de investigación.	B	A	A	A
Categoría de Investigadores	3	8	8	15
Producción Científica: Artículos de alto impacto	15	Incrementar el 10% del año anterior	Incrementar el 12% del año anterior	Incrementar el 15% del año anterior
Producción Científica: Patentes, Marcas	1	Incrementar el 10% del año anterior	Incrementar el 10% del año anterior	Incrementar el 10% del año anterior
Citaciones	2710	Incrementar el 10% del año anterior	Incrementar el 12% del año anterior	Incrementar el 15% del año anterior

ANÁLISIS INTERNO 6.1

Fortaleza

- Fomento del desarrollo de competencias investigativas (indagación, análisis, reflexión, organización proposición) por parte de los profesores mediante los proyectos de aula con sus estudiantes incentivando la participación en investigaciones.

Estrategia 6.1.1

Fortalecer la práctica de los proyectos de aula como medio de conformación de competencias investigativas y conformación de grupos de investigación (profesor-estudiantes) que dinamicen los proyectos de investigación INDEX de los profesores.

Acciones

1. Definir metodología de proyectos de aula asociados a los proyectos INDEX de los profesores.
2. Implementar la vinculación de estudiantes como parte de los investigadores que conforman el INDEX.
3. Impulsar la creación de eventos de divulgación de los proyectos de aula, reconociendo la labor de investigación de estudiantes y profesores y premiando los proyectos más innovadores y con resultados de alto impacto.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 6.2

Fortaleza

- Existen medios promovidos desde el programa a incentivar el desarrollo de competencias investigativas como: Semilleros de investigación, grupo de investigación (GESSA)

Debilidad

- Pocos estudiantes vinculados como auxiliares de investigación, integrantes de semilleros y grupos de investigación, así como monitores.

Estrategia 6.2.1

Fomentar la participación de los estudiantes en la labor investigativa del Programa (jóvenes investigadores, auxiliares de investigación, semilleros de investigación).

Acciones

1. Divulgar mediante redes sociales y otros medios digitales los mecanismos de participación en investigación por parte de los estudiantes como semilleros de investigación, vinculación al grupo de investigación, auxiliares de investigación y las convocatorias vigentes de Joven Investigador.
2. Promocionar los mecanismos de estímulos a los estudiantes por su participación en las actividades propias del quehacer investigativo.
3. Identificar con ayuda de los profesores los estudiantes con perfil de investigación que cumplan con los requisitos de la convocatoria para su postulación como Joven Investigador.
4. Analizar las propuestas de los aspirantes a jóvenes investigadores en el Comité Curricular y socializar la propuesta de asesoría y designar a al profesor asesor en el Comité Curricular.
5. Divulgar a toda la comunidad universitaria y muy específicamente con los estudiantes del Programa los resultados y experiencias de los jóvenes investigadores anteriores para la promoción de la convocatoria, mediante redes sociales del programa, vallas publicitarias y videos.
6. Establecer Reconocimientos a los estudiantes investigadores destacados por semestre del Programa.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 6.3

Fortaleza

- Realización de eventos (foros, talleres, seminarios) en los que participan los estudiantes, profesores y organizaciones (públicas y privadas).

Estrategia 6.3.1

Organizar eventos periódicos como foros, seminarios, entre otros en los que se fomenta la participación de organizaciones y entes públicos y privados, conjuntamente con los estudiantes, profesores e investigadores.

Acciones

1. Organizar eventos académicos acorde con las necesidades del programa y el entorno.
2. Promocionar los eventos por medio de tecnológicos (web, NotiCUC, redes sociales) y medios de comunicación convencionales (radio, prensa tv regional).
3. Difundir los eventos en el boletín informativo virtual.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

ANÁLISIS INTERNO 6.4

Fortaleza



- Participación en salidas académicas empresariales, estudios de casos y análisis del contexto empresarial, social, político y económico con el ambiental.

Estrategia 6.4.1

Impulsar las salidas académicas empresariales, el uso de estudios de casos, proyectos de aulas y análisis de contexto social, político y económico con el ambiental como medio para diagnósticos problemas ambientales a los que darle solución mediante proyectos de investigación, que se ejecuten desde el Programa.

Acciones

1. Gestionar las salidas académicas empresariales.
2. Solicitar a los profesores la inclusión de estudios de casos, proyectos de aulas e investigaciones de contexto como estrategia metodológica en sus clases.
3. Elaborar informe con los reportes de las salidas académicas empresariales y los estudios y análisis para ser presentados ante el Comité Curricular una vez al semestre.
4. Propiciar investigaciones con los resultado y consultorías.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 6.5

Fortaleza

- Las modalidades de prácticas profesionales aprobadas por la Universidad se contemplan: las empresariales u organizacionales, investigativas, de emprendimiento y por proyectos, en todas ellas se contempla la investigación como eje transversal

Estrategia 6.5.1

Propiciar con la coordinadora de prácticas del Programa las prácticas investigativas y por proyectos donde se fortalezcan las capacidades investigativas de los estudiantes, fomentando soluciones a problemas ambientales permitiendo desarrollar proyectos de trabajos de grado.

Acciones

1. Identificar investigaciones y proyectos en IES, empresas y entes públicos donde colocar practicantes del Programa
2. Gestionar y operacionalizar convenios con IES nacionales e internacionales, empresas y entes públicos para el desarrollo de prácticas investigativas y por proyectos.
3. Ampliar la oferta de investigaciones y proyectos con profesores al servicio del Programa para fomentar prácticas investigativas y de innovación.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 6.6

Fortaleza

- El Grupo de Investigación en ambiental GESSA está categorizado como B según la última medición de COLCIENCIA (2015).

Estrategia 6.6.1

Diseñar una ruta para fortalecer la producción del grupo de investigación referente a actividades relacionadas con la Formación de Recurso Humano Tipo A, por ejemplo, la creación de programas de doctorado o creación de cursos de doctorado en conjunto con otros grupos de investigación o programas académicos.

Acciones



1. Determinar la producción científica para alcanzar la categorización a partir de los resultados de la convocatoria de medición.
2. Definir con el líder de investigación y el Comité Curricular la ruta para alcanzar la producción científica necesaria para lograr la categorización a un nivel superior.
3. Divulgar con los PTC la producción requerida y las estrategias para alcanzarla.
4. Continuar impulsando la producción científica de nuevos conocimientos tipo A y B, de apropiación de conocimiento y formación de recursos humanos.
5. Socializar con los profesores el sistema de medición de COLCIENCIAS periódicamente, según cambios y actualizaciones.
6. Incluir compromisos de investigación a profesores medio tiempo como asesorías de trabajo de grado, producción de artículos científicos, participación en proyectos de investigación entre otros.
7. Establecer alianzas con otros grupos de investigación de otros departamentos e IES para incrementar los proyectos de investigación y producción TOP y el número de artículos publicados en revistas indexadas.
8. Elaborar conjuntamente con el líder de investigación informes semestrales sobre la producción del grupo y analizar las estadísticas que reporta periódicamente la VIN para establecer estrategias de mejora.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 6.7

Fortaleza

- Se cuenta con recursos humanos y financieros en el Programa para el desarrollo de las actividades investigativas, formulación y ejecución de proyectos de investigación.

Estrategia 6.7.1

Fortalecer los recursos humanos y gestionar más recursos tecnológicos y financieros (obtención de estos) para el desarrollo de las actividades de investigación.

Acciones

1. Identificar conjuntamente con el líder de investigación los recursos humanos, tecnológicos y financieros con los que cuenta el programa para las actividades de investigación.
2. Gestionar los recursos tecnológicos y financieros necesarios para el desarrollo de actividades de investigación.
3. Solicitar apoyo de las dependencias involucradas (Contratación, PMO, compras) en la formulación de los proyectos.
4. Vincular investigadores categorizados, empresarios destacados y estudiantes en la formulación y ejecución de proyectos.
5. Definir criterios para la evaluación de los proyectos a ser presentados ante los comités correspondientes, con el fin de cumplir con los requisitos exigidos por la VIN.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 6.8

Fortaleza

- Se han incrementado el número de publicaciones por parte de los profesores al servicio del programa en revistas de alto impacto e indexadas a nivel nacional e internacional, el desarrollo de patentes y spin off, así como libros y capítulos de libros.

Estrategia 6.8.1

Fomentar el desarrollo y ejecución de proyectos de investigación y las publicaciones de los profesores al servicio del programa en revistas de alto

impacto e indexadas a nivel nacional e internacional, así como el desarrollo de patentes, spin off, libros y capítulos de libros.

Acciones

1. Coordinar con la VIN estrategias para la generación de productos de investigación de alto impacto.
2. Gestionar con las redes académicas en las que tienen participación los profesores al servicio del Programa temáticas en los que podría trabajarse en actividad conjunta con otras IES.
3. Divulgar los incentivos y bonificaciones a los profesores por los productos de investigación para fomentar las poblaciones mediante correo institucional y en reuniones del Departamento y el Programa.
4. Gestionar capacitaciones relacionadas con la elaboración de artículos de alto impacto, desarrollo de patentes, spin off, libros y capítulos de libros.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 6.9

Fortaleza

- Se cuenta con una plataforma institucional para la gestión y control de los proyectos de investigación internos, en donde se radican los proyectos INDEX para su aprobación por parte del Comité y la gestión de los recursos administrativos y financieros.

Estrategia 6.9.1

Fomentar el uso de la plataforma EDUCARAS para la gestión de todos los proyectos de investigación.

Acciones

1. Capacitar a los profesores al servicio del Programa sobre el uso de la plataforma EDUCARAS para la gestión de los Proyectos INDEX.



2. Solicita a los profesores al servicio del programa que mantenga actualizado su perfil en la plataforma EDUCARAS
3. Gestionar la incorporación de los profesores nuevos al servicio del programa a la plataforma EDUCARAS en la VIN y su vinculación al grupo de investigación GESSA.
4. Direccionar las iniciativas de emprendimiento a la Unidad de Creación de Empresas.
5. Corroborar que las actividades de investigación de los profesores sean gestionadas mediante formato INDEX.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

\$121.257.046

FACTOR 7. BIENESTAR INSTITUCIONAL

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Índice de deserción por periodo	7,01%* (2016-1) 6,89% ** (2016-2)	Mantener el valor igual o por debajo de 7,01%	Mantener el valor igual o por debajo del 7,01%	Mantener el valor igual o por debajo del 7,01%



Índice de deserción por cohorte	17,73% (2015-2)***	Mantener el valor igual o por debajo del 15,73%	Mantener el valor igual o por debajo del 13,73%	Mantener el valor igual o por debajo del 11,73%
---------------------------------	--------------------	---	---	---

* 12,28% media nacional

** Valor no establecido por SPADIES

*** No se presenta información más actualizada en SPADIES

ANÁLISIS INTERNO 7.1

Fortaleza

- Existen políticas de bienestar Institucional claramente definidas y enfocadas al desarrollo integral de la comunidad institucional de alta calidad y pertinentes.
- Amplia oferta de programas y servicios de Bienestar dirigidos a estudiantes, profesores y personal administrativo que fomentan la formación integral de la comunidad universitaria lo que promueve un clima institucional adecuado y fomento al respeto.

Debilidad

- Baja participación de estudiantes, profesores y administrativos en las actividades de bienestar por dificultad para coordinar horarios para su participación, desconocimiento de las actividades o poco interés en el tipo de actividad.

Estrategia 7.1.1

Fortalecer la participación de los estudiantes, profesores y personal administrativo en los programas y servicios que ofrece Bienestar Institucional.

Acciones

1. Divulgar los servicios de Bienestar que son ofrecidos para estudiantes, profesores y personal administrativo, mediante medios de comunicación masivos (redes sociales, correo institucional).
2. Diseñar campañas de promoción de las actividades acorde con la comunidad del programa a la que está dirigida.



3. Identificar servicios de Bienestar que sean atractivos o necesarios para la comunidad del Programa.
4. Establecer un cronograma de actividades que tenga horarios flexibles para incrementar la participación de la comunidad del Programa.
5. Solicitar periódicamente las estadísticas y reportes de participación de los miembros de la comunidad del programa en las actividades para análisis y establecer medidas.
6. Propiciar espacios de socialización de las actividades de Bienestar en las reuniones del Departamento.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 7.2

Fortaleza

- Se promueve la permanencia y graduación estudiantil mediante programas diseñados e implementados desde Bienestar con el apoyo de la Facultad y el Programa, a través del Líder de Bienestar estudiantil (PASPE).
- Disminución de la tasa de deserción y aumento de la tasa de graduación por medio de las estrategias que se implementan entre Bienestar, la Facultad y el Programa. Tasa de deserción por debajo de la media nacional desde el 2013-2.
- Investigaciones orientadas al estudio de la problemática social para responder a las necesidades del entorno y de la comunidad educativa.

Estrategia 7.2.1

Fortalecer el programa PASPE con el apoyo de los profesores al servicio del Programa y la Facultad identificando los estudiantes con alguna debilidad

académica, ausentes y rezagados para ejecutar acciones de acompañamiento en los procesos de reintegro, permanencia y graduación.

Acciones

1. Acompañar al líder de Bienestar estudiantil en el proceso de entrevista para identificar las necesidades y falencias de los estudiantes en materia de formación de un profesional integral.
2. Fomentar con los profesores la identificación de estudiantes rezagados y ausentes para incluirlos en el PASPE.
3. Identificar variables de vulnerabilidad para la implementación de estrategias frente a los distintos factores de riesgo.
4. Apoyar el proceso de reintegro y culminación académica de los estudiantes ausentes y rezagados.
5. Divulgar la ruta de graduación desde los primeros semestres por diferentes medios (entrevista, redes sociales del programa, los profesores, entre otros).
6. Por medio de los profesores al servicio del programa identificar las necesidades y debilidades de los estudiantes del Programa.
7. Hacer seguimiento a los planes de acompañamiento y remisión de estudiantes para el fortalecimiento de sus competencias mediante el líder de bienestar estudiantil.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Estrategia 7.2.2

Fortalecer las acciones de acompañamiento en los procesos de reintegro, permanencia y graduación de la comunidad estudiantil del Programa; así como de sus necesidades y falencias en materia de formación de un profesional integral.

Acciones

1. Identificar estudiantes rezagados y ausentes del Programa a través de PASPE.
2. Realizar un acompañamiento de los estudiantes Ausentes y Rezagados, con el objetivo de guiarlos en su proceso de reintegro y culminación de su formación académica.
3. Fomentar y divulgar la ruta de graduación desde los primeros semestres desde el proceso de entrevistas y diferentes medios de comunicación (redes sociales)
4. Identificar las necesidades y falencias de los nuevos estudiantes que ingresan a la Universidad.
5. Asignar de planes de acompañamiento y remisión de estudiantes para el fortalecimiento de sus competencias.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Estrategia 7.2.3

Fortalecer la articulación de los estudios de investigación que se realizan desde Bienestar con la realidad del Programa para mantener las tasas de deserción por debajo de la media nacional y la de graduación por encima.

Acciones

1. Identificar desde el Programa como apoyar las investigaciones que se realizan desde Bienestar.
2. Propiciar reuniones con los profesores que prestan servicio al programa a fin de incluirlos en las investigaciones.
3. Solicitar los resultados de las investigaciones para su análisis en el comité curricular.
4. Establecer medidas de mejora en las asignaturas para propiciar la graduación y evitar la deserción.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

FACTOR 8. ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Objetivo Plan de desarrollo

Brindar un servicio de excelencia a la comunidad universitaria y el entorno para fortalecer la visibilidad y posicionamiento de la imagen Institucional a nivel nacional e internacional.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Factores de Riesgo Psicosocial	40%	50% presenten un nivel de riesgo psicosocial bajo o nulo.	60% presenten un nivel de riesgo psicosocial bajo o nulo.	70% presenten un nivel de riesgo psicosocial bajo o nulo.
Impacto en los medios de comunicación (rating) y redes sociales (webometrics, Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn y otros).	0	Aumentar un 10% del año anterior.	Aumentar un 10% del año anterior.	Aumentar un 10% del año anterior.

ANÁLISIS INTERNO 8.1

Fortaleza

- Los procesos de administración, organización y gestión del Programa guardan correspondencia con las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión.

Estrategia 8.1.1

Robustecer la correspondencia entre las funciones misionales de la institución y el Programa (docencia, investigación, extensión) y los procesos Administrativos mediante la articulación y planificación de actividades.

Acciones

1. Identificar las actividades que desde el Programa fortalecen las funciones misionales.
2. Ejecutar las actividades conducentes a cumplir con las funciones misionales, como: asignación de carga académica, investigación, movilidad entrante y saliente de estudiantes y profesores; convenios con IES, sector empresarial Y Público, entre otros.
3. Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento de las actividades.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 8.2

Fortaleza

- Mecanismos de autoevaluación y autorregulación Institucional como la evaluación 360°, los espacios abiertos, reunión con profesores y de Comité Curricular, estudio de empleadores e impacto de egresados, entre otros que permiten orientar el mejoramiento continuo de los procesos.
- La Institución cuenta con la certificación ISO 9001:2008 para la prestación de servicios Institucionales en materia de talento humano, servicios generales, planta física, propiedad intelectual, comunicaciones, promoción



institucional, movilidad académica, bienestar universitario y recursos educativos que permea al Programa.

Debilidad

- El Programa no cuenta con la Acreditación de Alta Calidad del CNA

Estrategia 8.2.1

Gestionar la certificación de Alta Calidad del Programa de Ingeniería Ambiental

Acciones

1. Participar de forma activa de los procesos de autoevaluación y autorregulación institucional.
2. Recolectar y organizar las evidencias de cumplimiento de los factores y respectivas características de aseguramiento de la calidad para la acreditación.
3. Elaborar la documentación necesaria para la solicitud ante el CNA de la Acreditación del Programa.
4. Consignar la documentación y requisitos ante la CNA.
5. Velar por el cumplimiento de todos los factores acorde con las calidad de la enseñanza universitaria.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 8.3

Fortaleza

- Existencia de criterios y políticas Institucionales para la asignación de cargos y los manuales de funcionamiento.
- Personal capacitado adscrito al Programa (administrativo y profesores).

Estrategia 8.3.1

Velar por la capacitación y promoción del personal administrativo y profesores que conforman la comunidad del Programa, en coherencia con los resultados de la evaluación de desempeño.

Acciones

1. Identificar las capacitaciones pertinentes según el personal y necesidades del programa.
2. Identificar las necesidades de contratación o cualificación de personal administrativo y profesores.
3. Redefinir las funciones y roles cuando sea necesario, según ajuste de las tendencias.
4. Realizar la evaluación y juicio del personal sujeto a las disposiciones institucionales.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 8.4

Fortaleza

- Se cuenta con una página web y redes sociales institucional, donde se ubica la página del Departamento y la del Programa con información necesaria y oportuna.

Estrategia 8.4.1

Actualizar periódicamente el sitio web del Programa y las redes sociales

Acciones

1. Identificar las noticias, eventos y demás información relevante que debe ubicarse en la web y redes sociales.



2. Solicitar la actualización de la información de la web y redes sociales, al Departamento de Comunicaciones, cumpliendo con los requerimientos de éste.
3. 3.- Solicitar periódicamente a los Profesores y al Líder de Investigación que actualicen su CvALAC y GrupLac respectivamente, ya que la web del Departamento y la del Programa tienen los enlaces para visualizarlos.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

FACTOR 9. IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Empleabilidad	80.6%	79.1%	79.1%	79.1%

ANÁLISIS INTERNO 9.1

Fortaleza

- Seguimiento de los graduados y actualización de la información referente su ubicación, empleo, estudios de posgrados, reconocimientos entre otros por parte de la unidad de graduados adscrita a la Vicerrectoría de Extensión.

Estrategia 9.1.1

Velar por la actualización de los registros de Graduados para mantenerlos informados sobre actividades, educación continuada y estudios de postgrados

Acciones

1. Identificar en los estudios de impacto de graduados las necesidades de formación y cualificación.
2. Coordinar con Posgrado y Extensión jornadas de actualización.
3. Hacer seguimiento a los egresados del programa y coordinar con ellos actividades de fortalecimiento de la Universidad, el programa y su entorno laboral o social.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos , Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 9.2

Fortaleza

- Buena percepción por parte de los empleadores de los graduados del Programa.

Estrategia 9.2.1

Promover la participación de los empleadores en las actividades y jornadas que se diseñan a los graduados del Programa para fomentar y fortalecer los vínculos con el sector externo.

Acciones

1. Divulgar a través de redes sociales y otros medios digitales, los logros del Programa en cuanto a investigación, docencia, extensión, internacionalización, graduados y las nuevas adquisiciones e inversiones de equipos.
2. Realizar anualmente una jornada de trabajo con los empleadores del sector, con el fin de identificar tendencias y requisitos actuales en el campo laboral; para su análisis y toma de decisiones en el Comité Curricular que conlleven al enriquecimiento del currículo y de los perfiles.
3. Incorporar los resultados de los análisis en la actualización de los planes de estudio y asignaturas.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 9.3

Fortaleza

- Se cuenta con un servicio de bolsa de empleo institucional "CUC Jobs" para facilitar la vinculación del graduado y de los estudiantes en el sector laboral.

Estrategia 9.3.1

Identificar ofertas laborales para Ingenieros Ambientales y facilitar la información ante CUC Jobs con el objeto de apoyar su divulgación en los graduados y estudiantes del Programa, con miras a su vinculación en el sector laboral.

Acciones

1. Identificar oferta de empleo acorde con el perfil profesional y ocupacional del Ingeniero Ambiental del Programa
2. Remitir a los encargados del manejo de la plataforma "CUC Jobs", las ofertas laborales que llegan al Programa o que fueron identificadas.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

ANÁLISIS INTERNO 9.4

Fortaleza

- El nivel de empleabilidad del programa es considerablemente bueno; según el estudio de impacto laboral.

Estrategia 9.4.1

Fortalecer la relación del graduado y los empresarios con el Programa para incrementar el nivel de empleabilidad mediante la materialización o desarrollo de nuevos convenios con el sector productivo.

Acciones

1. Establecer contactos con empresarios para la gestión y operacionalización de convenios laborales y de prácticas.



2. Gestionar eventos con el sector productivo y graduados del Programa, donde se hagan reconocimientos por impacto y vinculación con la Universidad.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Artículo segundo: Este plan de acción se complementa con el Plan de Acción Institucional, el cual aborda acciones integrales, que impactan en la alta calidad de todos los programas de la Universidad.

Artículo tercero: El presente acuerdo rige a partir de su aprobación

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla a los veintiséis (26) días de dos mil diecisiete (2017)

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,



MARIO MAURY ARDILA
Presidente



FEDERICO BORNACELLI VARGAS
Secretario General